



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Decreto Sindacale

n. 196 del 12 NOV. 2019

OGGETTO: Aggiornamento “Disciplina misurazione e valutazione della Performance”

IL SINDACO METROPOLITANO

l'anno duemiladiciannove il giorno DODICI del mese di NOVEMBRE,
alle ore 17:10, nella sede di Palazzo dei Leoni, con l'assistenza del Segretario
Generale Avv. M. A. CAPONETTI:

Vista l'allegata proposta di decreto relativo all'oggetto;

Vista la L.R. n. 15 del 04.08.2015 e successive modifiche ed integrazioni;

Viste le LL.RR. n. 48/91 e n. 30/2000 che disciplinano l'O.R.EE.LL.;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto il D.P. della Regione Siciliana n. 576/GAB del 02/07/2018, che all'art. 2 recita: “*le funzioni del Sindaco Metropolitan e della Conferenza Metropolitana sono esercitate dal Sindaco pro-tempore del Comune di Messina On.le Cateno De Luca*”;

Visti i pareri favorevoli, espressi ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000:

- per la regolarità tecnica, dal Dirigente proponente;
- per la regolarità contabile e per la copertura finanziaria della spesa, dal Dirigente della II Direzione – Servizi Finanziari;

DECRETA

APPROVARE la proposta di decreto indicata in premessa, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, facendola propria integralmente.

DARE ATTO che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo a norma di legge.



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

SEGRETERIA GENERALE

Proposta di Decreto Sindacale

OGGETTO: Aggiornamento “Disciplina misurazione e valutazione della Performance”

PREMESSO che il d. Lgs. n.150/2009 di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni all'art.14 prevede che ogni amministrazione si doti di un Organismo indipendente di valutazione della performance ed eserciti, in piena autonomia, le attività ad esso riservate dallo stesso art. 14;

CHE per gli enti locali, tuttavia, tale disciplina non è direttamente applicabile, essendo il sistema dei controlli interni espressamente disciplinato dall'art.147 del TUEL ;

CHE, ai sensi del comma 2 dell'art. 16 del D.lgs. N° 150/2009, gli Enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi generali contenuti negli artt. 3, 4, comma 2 art. 5, 7, 9 e comma 1 dell'art. 15, cui sono tenuti a riferirsi;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. n° 150/2009 le Amministrazioni Pubbliche valutano annualmente la Performance Organizzativa e individuale e che a tal fine adottano un proprio Sistema di misurazione e valutazione della Performance;

Che con deliberazione di Giunta n.415 del 30/12/2010 è stato adeguato il Regolamento degli Uffici e dei Servizi ai principi del d.lgs. n°150/09 disciplinando ex novo, con apposito stralcio regolamentare, la misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance;

CHE all'atto del recepimento dei principi dettati dal d.lgs. n.150 alla Provincia Regionale di Messina esisteva il Nucleo di Valutazione della Dirigenza quale organo di controllo interno;

CHE, con delibera n.23/2012, l'ANAC ha ribadito che: *"le regioni e gli enti locali, stante il mancato rinvio dell'art.16, comma 2, del d. lgs. n.150/2009 all'art.14 dello stesso decreto, hanno la facoltà, e non l'obbligo, di costituire l' OIV, in quanto, nella loro autonomia, possono affidare ad altri organi i compiti previsti dai principi di cui alle disposizioni del d. lgs. n.150/2009 indicate nel citato art. 16"*;

Che successivamente la Provincia si è dotata di una nuova organizzazione degli uffici e dei servizi e di un nuovo Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione CG 55/2013;

CHE con deliberazione del Commissario con i poteri della Giunta n.58/2013 (rettificata con deliberazione n.59/CG/2013 ed integrata con deliberazione n.143/CG/2013) è stato approvato l'allegato al Regolamento, che disciplina, al Capo II, struttura, composizione e competenze del Nucleo Indipendente di Valutazione, riformando il preesistente Nucleo di valutazione, definendo autonomamente l'articolazione della composizione, la denominazione ed assegnando le funzioni e le competenze;

VISTO il D.lgs. n° 74/2017 recante modifiche ed integrazioni al D.Lgs. n° 150/09;

CHE con Decreto Sindacale n° 122 del 05 luglio 2019 è stata approvata la modifica al Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

RITENUTO OPPORTUNO adeguare la Disciplina della misurazione, valutazione ed integrità e trasparenza della performance, contestualizzandola al nuovo Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, nonché alla disciplina normativa nel frattempo intervenuta, ribadendo la facoltà di istituire il Nucleo Indipendente di Valutazione, per le motivazioni esposte in premessa;

VISTO il D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il D.Lgs. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi dell'Ente;

VISTO lo Statuto Provinciale

Si propone che il Sindaco Metropolitan

DECRETI

PRENDERE ATTO di quanto espresso in premessa e che qui si intende riportato;

APPROVARE la proposta di aggiornamento della Disciplina della misurazione, valutazione ed integrità e trasparenza della performance da allegare al Nuovo Regolamento di Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con Decreto Sindacale n° 122 del 05 luglio 2019;

DARE ATTO che l'allegata Disciplina della misurazione, valutazione ed integrità e trasparenza della performance, costituisce parte integrante e sostanziale del Nuovo Regolamento di Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con Decreto Sindacale n° 122 del 05 luglio 2019

Allegato:

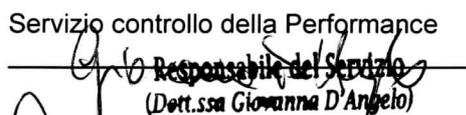
A) Disciplina della misurazione, valutazione ed integrità e trasparenza della performance

L'istruttore
Giuseppina Mento



Servizio controllo della Performance

Responsabile del Servizio
(Dott.ssa Giovanna D'Angelo)



IL SEGRETARIO GENERALE
avv. Maria Angela CAPONETTI



Oggetto: **Aggiornamento "Disciplina misurazione e valutazione della Performance"**

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 23-12-2000 n. 30 e ss.mm.ii., si esprime parere:

_____ *F. M. M. M. M. M.*

In ordine alla regolarità tecnica della superiore proposta di decreto.

Addi 12.11.2019

IL SEGRETARIO GENERALE
avv. Maria Angela CAPONETTI



Si dichiara che la proposta non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente e pertanto non è dovuto il parere di regolarità contabile.

Addi 12.11.2019

IL SEGRETARIO GENERALE
avv. Maria Angela CAPONETTI



PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 23-12-2000 n. 30 e ss.mm.ii., si esprime parere:

In ordine alla regolarità contabile della superiore proposta di decreto.

Addi _____

IL RAGIONIERE GENERALE

Ai sensi del D.Lgs 267/2000, si attesta la copertura finanziaria della superiore spesa.

Addi _____

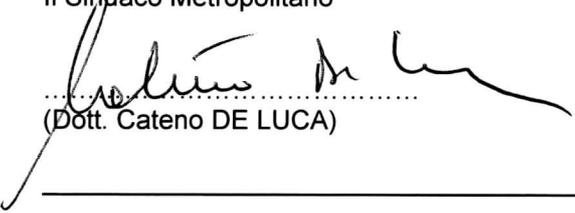
IL RAGIONIERE GENERALE

Decreto Sindacale n. 196 del 12 NOV. 2019

Oggetto: **Aggiornamento "Disciplina misurazione e valutazione della Performance"**

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco Metropolitan


.....
(Dott. Cateno DE LUCA)

Il Segretario Generale


.....
Avv. M. A. CAPONEITI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale,

CERTIFICA

Che il presente decreto _____ pubblicato all'Albo on-line dell'Ente il _____ e per quindici giorni consecutivi e che contro lo stesso _____ sono stati prodotti, all'Ufficio preposto, reclami, opposizioni o richieste di controllo.

Messina, _____

IL SEGRETARIO GENERALE

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Messina, _____

IL SEGRETARIO GENERALE

CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della Performance

ALLEGATO AL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

CAPO I LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 1 *Finalità*

In attuazione della legge n. 15 del 4 marzo 2009, e del relativo decreto legislativo attuativo n.150 del 27 ottobre 2009 e ss.mm.ii., le disposizioni del presente allegato al Regolamento degli Uffici e dei Servizi disciplinano il sistema di misurazione e valutazione della performance della struttura organizzativa e dei dipendenti della Città metropolitana di Messina, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici dei servizi tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

Art. 2 *Principi generali*

1. La misurazione e la valutazione della performance dei dipendenti e della struttura organizzativa della Città Metropolitana di Messina si conforma ai principi della legge n. 15 del 4 marzo 2009, e del relativo decreto legislativo attuativo n.150 del 27 ottobre 2009, ed ai seguenti principi generali in quanto applicabili:

- a) miglioramento della qualità dei servizi offerti;
- b) crescita delle competenze professionali dei dipendenti e dei dirigenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri;
- c) trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
- d) soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

2. Il rispetto delle disposizioni del presente Capo I è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.

3. La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del d. lgs.150/09.

Art. 3
Parametri ed ambiti di riferimento

1. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata secondo le modalità indicate nel presente Capo I e tenendo conto degli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica in quanto applicabili.

2. La misurazione e la valutazione delle performance è riferita:

- a) all'amministrazione nel suo complesso ed alle unità organizzative in cui si articola;
- b) ai singoli dirigenti e dipendenti.

3. Su proposta del Nucleo Indipendente di Valutazione sono adottati:

- a) metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa;
- b) modalità e strumenti di comunicazione che garantiscano la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

4. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è effettuata a livello di Ente e/o di Unità Organizzative di massima direzione sulla base di specifici obiettivi individuati a tal fine dall'Ente con il Piano della Performance ed il cui ambito concerne:

- a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

5. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e dell'eventuale personale posto in posizione di autonomia e responsabilità effettuata secondo le modalità indicate nel Sistema di cui al successivo art.4 è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

6. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale del Comparto effettuata secondo le modalità indicate nel Sistema di cui al successivo art.4 è

collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dalle unità organizzative di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Art. 4

Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il Sistema di Valutazione della Performance è adottato dall'Ente, anche separatamente per l'area del Comparto e quella della Dirigenza, ed aggiornato annualmente, previo parere vincolante del Nucleo Indipendente di Valutazione.

2. Il Sistema dovrà indicare:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni contenute nel D.Lgs 150/2009;
- b) le procedure di conciliazione a garanzia dei valutati relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

3. La funzione di misurazione e valutazione della Performance organizzativa e della Performance dirigenziale è svolta dal Nucleo Indipendente di Valutazione. La funzione di misurazione e valutazione della Performance del personale del Comparto è svolta dai Dirigenti competenti.

4. I cittadini o gli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipano alla valutazione della performance organizzativa dell'Ente anche comunicando direttamente al Nucleo Indipendente di Valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo le modalità che saranno stabilite dallo stesso Organismo.

5. La Città Metropolitana di Messina adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività ed ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi.

6. Gli utenti interni partecipano al processo di misurazione della performance organizzativa in relazione ai servizi strumentali e di supporto secondo le modalità individuate dal Nucleo Indipendente di Valutazione.

7. I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei soggetti di cui ai commi 4, 5 e 6 del presente articolo sono pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'amministrazione.

Art. 5
Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 2, la Città Metropolitana di Messina sviluppa, in maniera coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella Relazione annuale sulla performance;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni e d'indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'amministrazione, nonché ai competenti organi di controllo esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 6
Piano Esecutivo di Gestione, Piano della performance e degli obiettivi

1. Ai sensi dell'art.169 del TUEL, il Sindaco Metropolitan adotta il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) individuando, in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione (DUP), gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle risorse necessarie, ai dirigenti e ad eventuale personale posto in posizione di autonomia e responsabilità.
2. Il PEG è unificato organicamente con il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) di cui all'art.108 del TUEL e con il Piano della Performance di cui all'art. 10 del d.lgs. 150/2009.
3. Il Piano della Performance, documento programmatico triennale, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi che l'Amministrazione intende perseguire e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi, con i relativi indicatori, assegnati al personale dirigenziale e ad eventuale personale posto in posizione di autonomia e responsabilità.
4. Gli obiettivi si articolano in obiettivi generali di cui all'art.5, comma 01, lettera a) del d. lgs. 150/09, ed obiettivi specifici programmati, in coerenza con gli obiettivi generali, su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dal Sindaco Metropolitan in collaborazione con i vertici dell'amministrazione.
5. Il Piano della Performance è adottato dal Sindaco Metropolitan non oltre il termine del 31 gennaio dell'anno di riferimento e, nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione, gli obiettivi sono comunque definiti per consentire la continuità dell'azione amministrativa, tenendo conto degli effetti derivanti dalla eventuale gestione provvisoria del bilancio di previsione con l'adozione del PEG provvisorio.
6. Il Piano della Performance è declinato, per l'anno di gestione, nel Piano degli Obiettivi, tenendo conto delle risorse finanziarie, umane e strumentali assegnate ai responsabili per il perseguimento degli obiettivi e definendo modalità e temporalità del perseguimento degli stessi.

7. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici e il loro conseguimento nei termini previsti dal Sistema di cui al precedente art.4, costituisce condizione necessaria per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa. Alla performance raggiunta, misurata e valutata secondo il Sistema di cui al precedente art.4, è collegata l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

8. Gli obiettivi individuati con il Piano della performance dovranno essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

9. Con la stessa tempistica i dirigenti assegnano gli obiettivi, in coerenza con la performance programmata, ai titolari di posizione organizzativa ed ai dipendenti della direzione di propria competenza.

Art. 7 **Monitoraggio**

1. Il Nucleo Indipendente di Valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verifica l'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnala la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio, al Sindaco Metropolitan, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili, tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.

2. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dal Nucleo Indipendente di Valutazione ai fini della sua validazione.

Art. 8 **Relazione sulla performance**

1. Entro il 30 giugno dell'anno successivo, con decreto del Sindaco Metropolitan, è adottata la Relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse impiegate, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

2. La Relazione sulla performance, è elaborata dal Segretario Generale che si avvale della collaborazione dei Dirigenti.

3. La Relazione sulla performance è validata dal Nucleo Indipendente di Valutazione. La validazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del d. lgs. 150/09.

CAPO II NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Art. 9 *Nucleo Indipendente di Valutazione*

1. Per le finalità di cui all'art.14 del D. Lgs. 150/2009 e della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e per le finalità di cui al successivo art.13, il Sindaco Metropolitanò si avvale del "Nucleo Indipendente di Valutazione", organo collegiale nominato con proprio decreto che opera in posizione di autonomia presso la Città metropolitana di Messina e che risponde della sua attività esclusivamente al Sindaco Metropolitanò.
2. Per l'esercizio delle relative funzioni e per le verbalizzazioni delle sedute, il Nucleo Indipendente di Valutazione si avvale del supporto del Servizio Controllo della Performance, quale struttura tecnica permanente.

Art. 10 *Struttura e composizione del Nucleo Indipendente di Valutazione*

1. Il Nucleo Indipendente di valutazione è nominato, nel rispetto dei principi di trasparenza e favorendo pari opportunità, dal Sindaco della Città metropolitana di Messina, previa procedura comparativa selettiva pubblica .
2. Il Nucleo Indipendente di Valutazione è un organo collegiale composto da tre componenti esterni all'Ente dotati di comprovata esperienza professionale di almeno cinque anni, maturata presso pubbliche amministrazioni o aziende private, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nella pianificazione, nel controllo di gestione, nella programmazione finanziaria e di bilancio e nel risk management.
E' altresì richiesto, quale requisito minimo indispensabile, il possesso del diploma di laurea vecchio ordinamento o laurea specialistica o laurea magistrale.
3. Alle sedute del Nucleo Indipendente di Valutazione può partecipare, in qualità di organo tecnico senza diritto di voto, il Segretario Generale.
4. L'incarico dei componenti è triennale e può essere rinnovato una sola volta. Con l'atto di nomina è indicato il componente che assume le funzioni di Presidente del Nucleo.
5. Con proprio decreto, il Sindaco della Città metropolitana di Messina può sciogliere il Nucleo Indipendente di Valutazione o revocare anticipatamente l'incarico ad uno dei membri, nel caso di sopraggiunta incompatibilità, irregolare funzionamento o di grave violazione delle regole inerenti l'attività del medesimo.
6. I componenti del Nucleo Indipendente di Valutazione non possono essere nominati qualora si trovino in una qualsiasi delle fattispecie tra quelle elencate al comma 8 dell'art.14 del d lgs.150/09 o in una situazione di inconfiribilità, incompatibilità o conflitto di interessi di cui alla L. n° 190/2012, al D.lgs. 39/2013 ed alle altre norme di legge e discipline di settore.
7. Non possono essere rinominati coloro i quali abbiano esercitato, per due trienni consecutivi, il mandato di componente del Nucleo Indipendente di Valutazione presso l'Ente.

Per la nomina valgono le stesse limitazioni previste dall'art. 8 del Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 2 dicembre 2016.

8. Gli atti del Nucleo Indipendente di Valutazione sono pubblicati sul sito istituzionale della Città metropolitana di Messina, nel rispetto della normativa sulla trasparenza.

Art. 11

Spese di funzionamento dell'Organo

1. Nel decreto del Sindaco metropolitano di nomina sono fissate le spese di funzionamento dell'Organo nel rispetto del principio di invarianza della spesa.

2. Ai componenti il Nucleo dovrà essere corrisposto apposito compenso in misura non superiore a quello complessivo dei componenti il Collegio dei Revisori dei Conti.

3. Il trattamento è onnicomprensivo e non dà diritto a rimborsi spese.

Art. 12

Funzioni ed attività del Nucleo Indipendente di Valutazione

1. Il Nucleo Indipendente di Valutazione esercita le funzioni di organismo indipendente di valutazione della performance con l'obiettivo di supportare l'amministrazione sul piano metodologico e verificare la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale.

Verifica, inoltre, che l'amministrazione realizzi nell'ambito del ciclo della performance un'integrazione sostanziale tra programmazione economico-finanziaria e pianificazione strategico-gestionale.

Ai fini della valutazione della performance organizzativa, promuove l'utilizzo da parte dell'amministrazione dei risultati derivanti dalle attività di valutazione esterna dell'amministrazione e dei relativi impatti.

2. In particolare al Nucleo Indipendente di Valutazione compete:

a) il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e l'elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso;

b) la validazione della Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 del D. Lgs. 150/2009 assicurandone la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

c) la proposta, sulla base del sistema di cui all'articolo 4, all'organo di indirizzo politico amministrativo della valutazione annuale dei dirigenti;

d) la misurazione e valutazione della performance organizzativa.

3. Il Nucleo Indipendente di Valutazione inoltre:

a) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009, secondo quanto previsto dalla normativa applicabile all'Ente, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi e dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;

c) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

4. Al fine di rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità dell'amministrazione e della performance il N.I.V. :

a) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo II del D. Lgs. 150/2009;

b) verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel Piano della performance

c) verifica la coerenza del PTPC con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale;

d) verifica che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;

e) verifica i contenuti della relazione annuale del RPCT richiedendo, ove occorrono, documenti e informazioni che ritiene necessari ed effettuare audizioni di dipendenti;

f) esprime parere obbligatorio sul codice di comportamento adottato ai sensi dell'art.54, co.5, d lgs.165/2001;

5. Nell'esercizio delle sue funzioni in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza il N.I.V.:

a) riceve la relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta;

b) riceve dal RPCT le segnalazioni delle disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza e dei casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di trasparenza;

c) ha facoltà di richiedere al RPCT informazioni e documenti necessari per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza;

d) riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, nei modi e termini definiti dall'Autorità stessa

Art. 13

Funzionamento e ulteriori compiti

1. Il Nucleo Indipendente di Valutazione si riunisce periodicamente, almeno una volta al mese e, oltre ai compiti indicati in precedenza svolge i seguenti ulteriori compiti:

a) elabora i criteri di valutazione della gestione amministrativa dell'Ente. Detti criteri di riferimento del controllo e delle valutazioni, al pari di ogni loro successiva modifica, sono sottoposti all'approvazione dell'Organo di governo dell'Ente. I criteri di valutazione sono trasmessi ai Dirigenti per l'elaborazione delle relazioni annuali;

b) riceve gli atti relativi alla programmazione annuale che i Dirigenti devono redigere sulla base dei documenti di programmazione deliberati dagli organi dell'Ente evidenziando gli obiettivi di rendimento e di risultato della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa e quelli relativi alle decisioni organizzative e di gestione del personale;

c) riceve ed analizza, altresì, le relazioni annuali dei Dirigenti al Sindaco della Città metropolitana di Messina, redatte sulla base dei criteri di cui al punto a), sull'attività da essi svolta nell'anno precedente, nonché le relazioni della Corte dei Conti in sede di controllo sull'attività della Città metropolitana di Messina;

d) riceve ed analizza i rapporti periodici per il controllo strategico dei programmi dell'Ente.

e) compie annualmente rilevazioni sul numero complessivo dei procedimenti non conclusi entro i termini previsti dall'art. 2 della Legge 7 agosto 1990, n. 241, così come recepita dalla Regione Siciliana con la L. R. n.7/2019;

f) riceve ed analizza i rapporti periodici sulla qualità dei servizi erogati dalla Città

Metropolitana di Messina;

g) trasmette le proprie valutazioni al Sindaco della Città metropolitana di Messina su specifica richiesta e, in ogni caso secondo disposizioni di legge dei risultati dell'attività svolta, analizzando sinteticamente le cause dell'eventuale mancato o parziale conseguimento degli obiettivi o di scostamento dai parametri ed indici di rendimento e segnalando ogni elemento utile ai fini del miglioramento del servizio, nonché ogni specifica esigenza formativa;

h) propone la pesatura delle strutture Direzionali e delle unità poste in posizione organizzativa.

2. Nell'espletamento del proprio mandato, il Nucleo Indipendente di Valutazione:

a) ha accesso ai documenti amministrativi e può richiedere a tutti gli uffici dell'Ente, oralmente o per iscritto, qualsiasi atto o notizia siano giudicati necessari allo svolgimento dei propri compiti, potendo effettuare anche accertamenti diretti;

b) si avvale anche delle analisi provenienti dal Controllo di Gestione;

c) tiene conto delle esigenze di miglioramento dei servizi esposte dai Dirigenti, della valorizzazione delle attitudini e delle capacità di ciascuno dei destinatari della valutazione, nonché della individuazione dei bisogni formativi.

3. Il Nucleo Indipendente di Valutazione può, inoltre, formulare proposte al Sindaco metropolitano circa la migliore gestione delle risorse, in ordine agli assetti organizzatori e all'azione amministrativa.

4. Esercita tutte le altre funzioni che dovessero essere formalmente attribuite dai competenti organi dell'Ente.

Art. 14

Abrogazione di altre norme

Sono abrogate le disposizioni incompatibili con la regolamentazione e la disciplina introdotta con gli articoli di cui al presente Allegato al Regolamento degli Uffici e dei Servizi, e gli altri eventuali provvedimenti deliberativi in precedenza già adottati dall'Ente.

Art. 15

Rinvio

1. Per quanto non previsto dalla regolamentazione di cui al presente Allegato trovano applicazione le norme di Legge.